

دورة استقطاب المواهب وبناء قوائم المرشحين

AGILE LEADERS
Training Center

23 – 27 نوفمبر 2026

كوالالمبور

AGILE LEADERS
Training Center

دورة استقطاب المواهب وبناء قوائم المرشحين

المرجع: 2101_253857 **التاريخ:** 23 – 27 نوفمبر 2026 **المكان:** كوالالمبور **الرسوم:** Euro 5200

نظرة عامة

دورة استقطاب المواهب وبناء قوائم المرشحين هي دورة متوسطة لمدة أسبوع لاختصاصيي استقطاب المواهب وفرق التوظيف والبحث عن المرشحين وشركاء الموارد البشرية ومختصي تخطيط القوى العاملة، ويعود المشاركون منها بخطة استقطاب المواهب. تربط الدورة إشارات الطلب الوظيفي بملفات المرشحين المستهدفين وخرائط سوق المواهب وقنوات البحث والبحث المنطقي ورسائل التواصل وتنوع قوائم المرشحين وقياس فعالية المصادر قبل الاختيار الرسمي. تقدم أجايل للتدريب هذه الدورة في استقطاب المواهب وبناء قوائم المرشحين.

الفئة المستهدفة

- فرق استقطاب المواهب المسؤولة عن العثور على المرشحين المحتملين والتواصل معهم
- فرق التوظيف المسؤولة عن بناء قوائم مرشحين مؤهلين قبل الاختيار
- فرق البحث عن المرشحين المسؤولة عن بحوث المواهب وأساليب البحث وأداء القنوات
- شركاء الموارد البشرية المسؤولون عن تحويل طلب القوى العاملة إلى متطلبات مواهب
- فرق تخطيط القوى العاملة المسؤولة عن الأدوار ذات الأولوية واحتياجات القدرات المستقبلية

تفترض الدورة تعامل المشاركين مع متطلبات الأدوار أو بحوث المرشحين أو قنوات التوظيف أو خطط القوى العاملة، ولا تشمل المقابلات أو التقييم أو الاختيار أو التهيئة الوظيفية أو إدارة القوى العاملة المؤقتة.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تخدم الدورة الإدارات التي تبني قوائم المرشحين في البيئات الخدمية والصناعية والتقنية والعامة.

- استقطاب المواهب والتوظيف
- الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة
- التقنية والخدمات المهنية
- التصنيع والطاقة والإنشاءات
- الرعاية الصحية والتعليم والخدمات العامة

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- تحليل طلب القوى العاملة واحتياجات الاستقطاب ذات الأولوية.
- بناء ملفات المرشحين المستهدفين وخرائط سوق المواهب.
- مقارنة قنوات الاستقطاب وفق متطلبات الأدوار والقوائم.
- استخدام أساليب البحث المنطقي والبحث عبر الشبكات.
- تطبيق رسائل التواصل المخصصة ومتابعة علاقات المرشحين.
- تقييم تنوع القوائم وفعالية المصادر ومعدلات التحويل.

جدول الدورة

اليوم 1: تحديد طلب استقطاب المواهب

- خريطة طلب القوى العاملة والأدوار ذات الأولوية
- قالب شخصية المرشح المستهدف
- مصفوفة المهارات والمسميات والملفات المجاورة
- سجل افتراضات سوق المواهب
- ورقة أهداف الاستقطاب ومستهدفات قائمة المرشحين

اليوم 2: رسم أسواق المواهب والقنوات

- لوحة رسم سوق المواهب
- مصفوفة مزيج القنوات واختيار المصادر
- خطة شبكة الإحالات والخريجين
- خريطة المجتمعات المهنية والفعاليات
- فحص تنوع قوائم المرشحين وإمكانية الوصول

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: بناء أساليب البحث والتحري

- تصنيف الكلمات المفتاحية والمسميات والمهارات
- أداة بناء عبارات البحث المنطقي
- خطة البحث الاجتماعي والبحث في المصادر المفتوحة
- سجل بحوث المرشحين والأدلة
- سجل تحسين البحث والنتائج غير الملائمة

اليوم 4: التواصل وإدارة قوائم المرشحين

- خريطة رسائل قيمة الفرصة للمرشح
- شبكة تسلسل التواصل والتخصيص
- متتبع الاستجابة والموافقة والمتابعة
- مسار إدارة علاقات المرشحين
- لوحة فعالية المصادر ومعدلات التحويل

اليوم 5: ممارسة قرارات استقطاب المواهب

- تمرين مقترح: ترتيب الأدوار باستخدام خريطة الطلب
- تمرين مقترح: بناء عبارات البحث المنطقي وتحسينها
- تمرين مقترح: اختيار القنوات للملفات المستهدفة
- تمرين مقترح: تشخيص نتائج التواصل وقوائم المرشحين
- التمرين الختامي: استكمال خطة استقطاب المواهب

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة ببيانات افتراضية عن طلب القوى العاملة وملفات المرشحين ونتائج البحث وسجلات التواصل وأداء المصادر.

- نشاط مقترح: رسم سوق مواهب تقنية نادرة عبر قطاعات متجاورة.
- نشاط مقترح: تصميم مزيج من الإحالات والمجتمعات لأدوار صحية.
- نشاط مقترح: تحسين عبارات البحث واستبعاد الملفات غير الملائمة.
- نشاط مقترح: تقييم استجابة التواصل وتنوع القوائم وتحويل المصادر.

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن يناسب تدريب استقطاب المواهب، وماذا يفترض؟

يناسب تدريب استقطاب المواهب فرق الاستقطاب والتوظيف والبحث وشركاء الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة. تفترض الدورة خبرة في متطلبات الأدوار أو بحوث المرشحين أو قنوات التوظيف أو طلب القوى العاملة.

كيف يختلف استقطاب المواهب عن تدريب المقابلات والاختيار؟

يحدد استقطاب المواهب المرشحين المحتملين ويبحث عنهم ويتواصل معهم قبل التقييم الرسمي، بينما يقيم تدريب المقابلات والاختيار المتقدمين مقابل معايير الدور ويدعم قرارات التعيين.

كيف تبنى خريطة سوق المواهب؟

تربط خريطة سوق المواهب الأدوار ذات الأولوية بالمهارات والمسميات والملفات المجاورة والقطاعات والمواقع والمجتمعات وأصحاب العمل وتوافر المرشحين. توثق الفرق الافتراضات والأدلة لتحسين قرارات الاستقطاب.

ما الذي يجعل البحث المنطقي عن المرشحين فعالا؟

يجمع البحث المنطقي الفعال بين مسميات الأدوار والمهارات والمرادفات والاستبعادات ومصطلحات الموقع أو القطاع. تختبر فرق الاستقطاب النتائج وتراجع الملفات غير الملائمة وتعدل العبارات مقابل ملف المرشح المستهدف.

كيف تقاس فعالية قوائم المرشحين؟

تقاس فعالية قوائم المرشحين بعدد الملفات المؤهلة والاستجابة والتقدم وتحويل المصادر والمدة في كل مرحلة وتنوع القائمة وحالة العلاقة. ترتبط المقاييس بأولويات الأدوار وقرارات القنوات.

الخاتمة

يعود المشاركون إلى العمل بخطة استقطاب المواهب. تجمع الخطة أولويات الطلب وشخصيات المرشحين وخرائط المواهب واختيارات القنوات وعبارات البحث وتسلسلات التواصل ومتابعة العلاقات ولوحة المصادر. تساعد الخطة الفرق على تحويل احتياجات القوى العاملة إلى قرارات استقطاب قابلة للتتبع وقوائم مرشحين قبل الاختيار الرسمي.